

Allègement fiscal des États-Unis pour les employés durant la pandémie du COVID-19

L'article 139 a une incidence sur les employés qui entrent ou sortent des États-Unis

Les incidences du COVID-19 ont été très importantes, ce qui a amené les employeurs à se demander comment gérer de nombreux aspects de la mobilité. Le 13 mars, le gouvernement des États-Unis a déclaré l'urgence nationale, mettant en œuvre les dispositions de l'article 139 du code des impôts sur les revenus internes. Cet article, relative aux paiements de secours en cas de catastrophe, prévoit une série de prestations de secours non imposables pour les employés que les employeurs doivent connaître, y compris la manière dont les prestations liées à la délocalisation et aux secours des employés doivent être classées et imposées.

Que votre entreprise utilise ou non SIRVA pour la gestion des dépenses, si vous avez des employés qui appartiennent aux catégories « internes aux », « entrant aux » ou « sortant des » États-Unis, les informations ci-dessous vous seront utiles. Si votre entreprise utilise SIRVA, contactez votre gestionnaire de compte après avoir discuté avec votre conseiller fiscal, si vous décidez de modifier votre structure fiscale concernant les frais de mobilité liés au COVID-19.

Qu'est-ce que l'article 139 ?

[L'article 139](#) a été initialement promulgué après les événements tragiques qui se sont produits le 11 septembre 2001 à New York. L'article 139 modifie la règle générale de l'impôt sur le revenu. Ainsi, certaines sommes versées par un employeur à un employé ou à son profit pour des paiements de secours définis en cas de catastrophe ne sont pas imposables. En cas de catastrophe définie, ces « paiements de secours définis en cas de catastrophe » ne sont pas inclus dans le revenu brut imposable d'un employé et peuvent toujours être déduits par les employeurs. Les paiements de secours définis en cas de catastrophe sont des paiements qui ne sont pas remboursés par une assurance, effectués par un employeur à un employé, et dont l'employeur peut *raisonnablement s'attendre* à ce qu'ils couvrent certaines dépenses liées à la catastrophe.

En bref, certains paiements effectués par les employeurs à leurs employés à partir du 13 mars 2020 peuvent être traités comme des dépenses d'entreprise non imposables et non liées au formulaire W-2, à condition qu'ils puissent être attribués au COVID-19. C'est une nouvelle importante pour les entreprises dont les employés ont été touchés par de nombreuses dépenses en matière de mobilité liées à la pandémie actuelle dans le monde.

Les paiements de secours définis en cas de catastrophe peuvent inclure :

- Toute somme versée à une personne ou à son profit afin de rembourser ou payer des frais personnels, familiaux, de subsistance ou funéraires raisonnables et nécessaires
- Des frais de réparation ou de remise en état d'une résidence personnelle
- Des frais de réparation ou de remplacement du contenu, payés à la suite d'une catastrophe définie

Quels sont les frais de délocalisation qui peuvent être couverts par l'article 139 ?

De nombreuses délocalisations ont été touchées par la récente pandémie ; l'article 139 peut s'appliquer à diverses dépenses et divers remboursements connexes qui ont été encourus en raison des incidences du COVID-19. Voici quelques exemples de dépenses que les employeurs devraient évaluer avec leurs conseillers fiscaux en tant que paiements de secours définis en cas de catastrophe :

- Matériel de nettoyage et de désinfection
- Frais de voyage (causés par des missions qui ont échoué ou qui ont été interrompues)
- Dépenses liées à la santé, telles que les co-paiements et les franchises, si elles ne sont pas remboursables
- Coûts imprévus résultant du stockage des articles ménagers, des retards dans l'achat d'une maison, etc.
- Achats de denrées alimentaires non périssables
- Tout équipement, fournitures et/ou frais supplémentaires de services publics liés à la mise en place d'un bureau à domicile
- Logement temporaire pour les employés en mission à l'étranger qui ont été ramenés aux États-Unis ou ceux dont la maison a été vendue avant que leur délocalisation ne soit réalisée
- Augmentation des frais de déplacement domicile-travail, en raison de la non-fréquentation des transports en commun
- Logement et transport des membres supplémentaires de la famille qui ont été obligés de rentrer chez eux
- Garde d'enfants ou tutorat qui peuvent être nécessaires, en raison de la fermeture des écoles

REMARQUE : Toutes les dépenses, qui ont été engagées et qui ne peuvent être traitées comme des paiements de secours en cas de catastrophe liés au COVID19, continueront d'être déclarées selon les processus standard de déclaration des salaires.

Que doivent faire les employeurs ensuite ?

Alors que les entreprises examinent comment l'article 139 pourrait bénéficier à leurs employés et à l'ensemble de leurs activités, il sera important pour les décideurs d'établir une procédure cohérente pour la soumission et l'examen des dépenses. L'instauration et le soutien d'une communication régulière et rigoureuse avec leurs employés, les entreprises de gestion des délocalisations et les conseillers fiscaux seront également importants.

Certaines questions demeurent sans réponse en ce qui concerne les mesures actuelles de

secours en cas de catastrophe, notamment la date limite de dépôt des demandes concernant l'article 139. Une autre question consiste à savoir si l'aide s'applique uniquement au remboursement des dépenses des employés ou si elle pourrait aussi inclure des avances de fonds destinées au paiement des dépenses couvertes.

Les employés ont dû faire face à des changements et des obstacles importants dus au COVID-19, notamment des difficultés financières inattendues. L'article 139 peut permettre aux employeurs de soutenir leurs employés sur une base réduite d'impôt. Toutefois, il est important de se rappeler que les paiements, destinés à soutenir les employés au cours de la pandémie, pourraient avoir une incidence sur l'admissibilité des employés à d'autres prestations liées au programme de relance national et fédéral qui a été mis en œuvre en rapport avec la pandémie du Coronavirus et qui a aussi été introduit dernièrement.

Les décideurs des entreprises devraient en discuter avec leurs conseillers fiscaux afin d'examiner globalement les avantages, à la fois pour prendre les décisions appropriées et pour naviguer efficacement dans ce processus.

SIRVA fournit les informations ci-dessus concernant le COVID-19 dans le cadre de nos efforts continus afin de tenir nos clients informés des questions pertinentes et des enjeux actuels qui pourraient avoir des incidences sur l'espace de mobilité. Néanmoins, SIRVA ne fournit pas de conseils fiscaux ou juridiques, ni d'avis fiscaux ou juridiques sur lesquels vous pouvez vous appuyer. Vous devez contacter votre propre avocat ou conseiller fiscal afin d'obtenir des conseils et des avis fiscaux ou juridiques adaptés à votre situation particulière.